

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES
DE TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO
DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA
Y COSTA RICA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS HORACIO CASTILLO GARCIA

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Mayo de 1999



**JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

ECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
OCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
OCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
OCAL III:	Lic. William René Méndez
OCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
OCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

OTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

Lic. D. Gustavo Bonilla

Abogado y Notario



1479-99 *[Handwritten signature]*

Guatemala, 09 de Abril de 1999
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

15 ABR. 1999

RECIBIDO
Hores: *[Handwritten]* Minutos: *[Handwritten]*
Oficial: *[Handwritten]*

ciado:
Francisco de Mata Vela.
o de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
d Universitaria Zone doce.

De conformidad con la providencia de fecha diez de Febrero del en curso, dictada por el Decanato a su cargo, en calidad de Consejero isis procedí a asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller CARLOS HORACIO LLO GARCIA la cual se denominó "EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE JO EN EL DERECHO COMPARADO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA Y COSTA RICA".

El Trabajo de tesis realizado por el Bachiller Carlos Horacio llo García desarrolla un estudio relativo al pacto colectivo de ciones de Trabajo tanto de nuestro país como el de la República de Rica, como lo regula cada uno de esos países, así como los alcances s mismos.

En el referido trabajo los tópicos que se abarcan son muy tantes, porque del estudio se establece que dicha institución entre países tienen muchas similitudes, pero que la de la República de Costa es un tanto más Flexible, ya que permite mayor accesibilidad al cato de negociar con el patrono los pactos.

El trabajo de tesis presentado reviste de mucha importancia por emática abordada, por tales motivos y tomando en cuenta que dicho trabajo le con los requisitos legales establecidos en el Reglamento para los nes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, mismo, previa la revisión de mérito, debe de ser sometido a discusión l Examen Público correspondiente.

Atentamente:

[Handwritten signature]
Lic. Gustavo Bonilla.
Asesor.

Calle 4-17, Zona 1 - Edificio Tikal, Ala Norte - 2do. Nivel - Oficina N-210 - Tel.: 251-3329
Telemensajes: Tel.: 232-2109 Unidad 2695

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Secretaría, Zona 12
1. Centroamérica



[Firma manuscrita]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, diecinueve de abril de mil
novecientos noventa y nueve.-----

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del
bachiller CARLOS HORACIO CASTILLO GARCIA y en su
oportunidad emita el dictamen correspondiente.-----

Alhj.



1840



Guatemala, 3 de Mayo de 1999, FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES SECRETARIA

SEÑOR LICENCIADO
JOSE FRANCISCO DE MATA VELA
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

- 6 MAYO 1999
RECIBIDO
Folios: 20
Oficial:

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de resolución dictada por ese decanato, informo a usted que he procedido a revisar el trabajo de tesis del Bachiller CARLOS HORACIO CASTILLO GARCIA, titulado "EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA Y COSTA RICA".

Dicho trabajo es de carácter monográfico y está dedicado a la descripción comparativa de la institución del derecho colectivo del trabajo denominado PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, figura jurídica que si bien no ha sido prácticamente utilizada en nuestro medio, por múltiples razones, principalmente la precaria organización sindical que siempre ha existido en nuestro país, no por ello deja de tener importancia, por las ventajas que puede representar para trabajadores y patronos.

Como es obligado en este caso, el estudio realizado por el Bachiller CARLOS HORACIO CASTILLO GARCIA, se inicia con la asociación profesional, luego se refiere al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en Guatemala y en Costa Rica, terminando su estudio con la comparación de las legislaciones de los dos países en lo relativo a estas instituciones, citando la bibliografía adecuada, arribando a conclusiones congruentes con el informe, asimismo en mi opinión su aporte resulta valioso toda vez que resalta diferencias y similitudes en ambas legislaciones que en un momento dado pueden tomarse en cuenta para introducir alguna reforma positiva al derecho del trabajo vigente.

Por lo anterior, estimo que el trabajo de tesis aludido puede ser objeto del examen correspondiente para optar a los títulos profesionales que nuestra Facultad extiende a los egresados de la misma, después de que cumplen con todos los requisitos requeridos para ello.

Sin otro particular, me suscribo atentamente
"Id y enseñad a todos"

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



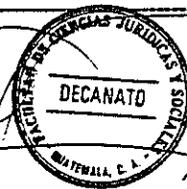
DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Calle de la Américas, Zona 12
Ciudad de Guatemala



[Firma manuscrita]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, trece de mayo de mil novecientos noventa y
nueve. _____

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis del bachiller CARLOS HORACIO CASTILLO GARCIA
Intitulado "EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO
EN EL DERECHO COMPARADO DE LAS REPUBLICAS DE
GUATEMALA Y COSTA RICA". Artículo 22 del Reglamento de
Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis. _____



ALHJ.

[Firma manuscrita]



EL PRESENTE ACTO LO DEDICO

- ∩: Dios nuestro Señor Creador, del Cielo y de la Tierra; y de todo cuanto existe, por haberme permitido culminar mi carrera profesional.
- ∩: Mis Padres: Horacio Castillo Cermeño y Consuelo García Rodríguez de Castillo, por todo su apoyo y comprensión brindada en cada momento de mi vida.
- ∩: Mi Esposa: Violeta Fabiola Morales Paredes de Castillo, con amor y gratitud Por su valiosa colaboración.
- ∩: Mi Hija: Andrea Fabiola Castillo Morales, sea de motivación para lograr esta meta.
- ∩: Mis Catedráticos y Maestros: Por sus sabias enseñanzas.
- ∩: Todos mis amigos.
- ∩: La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



I N D I C E

INTRODUCCION	i
CAPITULO I	
1- CONCEPTO Y DEFINICION DE ASOCIACIONES PROFESIONALES	1
2- CONCEPTO Y DEFINICION DE COMITE ADHOC Y CONSEJO PERMANENTE	3
CAPITULO II	
1- CONCEPTO Y DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO	4
2- CONCEPTO Y DEFINICION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO	5
3- DIFICULTADES QUE SE Oponen AL DESENVOLVIMIENTO DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO	7
4- CLASIFICACION DE LAS DOCTRINAS SOBRE LA NATURALEZA JURIDICA DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	15
5- CONCEPTO Y DEFINICION DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE CONDICIONES DE TRABAJO	20
6- LAS CONDICIONES DE TRABAJO	28
7- CLASIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	28
8- LA IDEA DE CONDICIONES MINIMAS DE TRABAJO	29
9- LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	31
CAPITULO III	
1- PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE GUATEMALA	31
2- CONCEPTO Y DEFINICION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE GUATEMALA	31
3- SUJETOS QUE DEBEN OBSERVAR EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO	32
4- CLASIFICACION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEY GUATEMALTECA.	32
5- EL CARACTER DE LEY PROFESIONAL DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO	33
6- DENUNCIA O PRORROGA AUTOMATICA DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE GUATEMALA	33
CAPITULO IV	
1- EL PACTO O CONVENCION COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE COSTA RICA	34

2-	CONCEPTO Y DEFINICION DEL PACTO O CONVENCION COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE COSTA RICA	34
3-	SUJETOS QUE DEBEN OBSERVAR EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO	34
4-	CLASIFICACION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEY COSTARRICENSE	35
5-	EL CARACTER DE LEY PROFESIONAL DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE CONDICIONES DE TRABAJO	35
6-	DENUNCIA O PRORROGA AUTOMATICA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE COSTA RICA	36

CAPITULO V

1-	ANALISIS COMPARATIVO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL DE GUATEMALA Y EN LA LEGISLACION LABORAL DE COSTA RICA	37
	CONCLUSIONES	53
	BIBLIOGRAFIA	55

INTRODUCCION

Este trabajo de tesis tiene como objetivo ilustrar las etapas que vivieron los trabajadores de hace muchos años atrás, para conquistar un trato más humano y se les permitiera organizarse a través de la sindicalización con el propósito de lograr mejoras económicas y sociales en la prestación del trabajo.

Así como dar a conocer como los Códigos de Trabajo de las Repúblicas de Guatemala y Costa Rica regulan el pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo sus modalidades, forma de negociarlos, el tiempo de vigencia y la prórroga automática del mismo, la forma y requisitos para denunciarlos y el fin de negociar un nuevo pacto que traiga como consecuencia mejoras en relación al anterior pacto.

Me permito agregar que en este trabajo se abordó la figura del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo por considerarse de suma importancia en la relación obrero patronal, habiéndose desarrollado esta institución desde el punto de vista teórico doctrinario y desde el punto de vista legal de los Códigos de Trabajo de las Repúblicas de Guatemala y Costa Rica habiéndose hecho un análisis comparativo de esta figura jurídica tan importante en la forma como es regulada por los ordenamientos

jurídicos del Derecho de Trabajo de las Repúblicas de Guatemala y Costa Rica.

La inspiración que he tenido para realizar este trabajo de Tesis ha sido que la institución jurídica del pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es a la fecha la institución que mas oportunidades da al sector laboral para conseguir mediante la negociación permanente y continuada de pactos colectivos de Trabajo mejoras sociales y económicas que vienen a lograr un equilibrio entre la gran desigualdad entre el capital y el trabajo (equilibrio que aún no se ha logrado), por lo que se hace necesario impulsar con mas vigor y energía esta institución y darle vida en el derecho positivo y vigente a través de la efectiva negociación del pacto colectivo de condiciones de Trabajo.

CAPITULO I

INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO

CONCEPTO Y DEFINICION DE ASOCIACIONES PROFESIONALES

Una de las ramas mas importantes del derecho Laboral y dentro de el, del derecho colectivo del Trabajo, es la que se refiere a las asociaciones profesionales, formadas por los trabajadores de todas clases para la defensa de sus derechos, sus intereses y de sus reivindicaciones. Constituye uno de los aspectos mas discutidos doctrinalmente, no porque se desconozca el derecho de los trabajadores, en su mas amplia acepción a asociarse, sino porque existen divergencias fundamentales, vinculadas a conceptos políticos, acerca del alcance que se debe dar a la asociación; y que van desde el absoluto intervencionismo del estado y la unificación en un solo organismo, característico de los regímenes autocráticos dictatoriales, hasta la completa libertad y diversificación, opugnadas por los regímenes liberales y auténticamente democráticos. Dentro de esos límites, existen grados intermedios, mas o menos disimulados en una u otra tendencia.

Además de los sujetos individuales del derecho del trabajo reconoce la existencia de otra clase de sujetos que invisten carácter de colectivos o grupales, y estos son las

asociaciones profesionales, que han vivido y viven con el objeto de defender los intereses profesionales que representan mediante su acción la transformación de las relaciones laborales ha incidido eficazmente en la regulación de las condiciones de trabajo que deben cumplirse obligatoriamente en los contratos individuales de trabajo. Esa regulación de condiciones de trabajo, es en la mayoría de los casos el fruto de la unión de las fuerzas individuales que se ha impuesto, ya sea obligando al estado a dictar las correspondientes normas laborales por medio de sus órganos legislativos o bien a intervenir como intermediario en las luchas antagónicas de los intereses profesionales dictando por medio de sus órganos competentes laudos y sentencias colectivas de trabajo. Por fin directamente a veces o con la intervención estatal, las partes antagónicas en el campo laboral celebran acuerdos para poner fin durante un período de tiempo a la lucha. Esos acuerdos constituyen los pactos colectivos de trabajo que fijan las condiciones inderogables de trabajo y que dentro del ámbito de los grupos profesionales por ellas comprendidos y del territorio que abarca el pacto desempeñan el papel de una fuente de derecho laboral.

En el derecho del trabajo, la asociación de los trabajadores ha constituido una nota indispensable en la lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo. El trabajador siendo

condicionalmente mas débil y no disponiendo de otro bien que la actividad laboral que ofrece al empleador mediante retribución, o puede discutir los aspectos del contrato individual que en realidad le presente el empleador. Su situación se reduce a aceptar esas cláusulas o a rechazarlas, pero como necesita trabajar para vivir y hacer vivir a los suyos termina consintiendo en las condiciones que el empleador le impone.

) CONCEPTO Y DEFINICIONES DE COMITES ADHOC Y CONSEJOS PERMANENTES.

COMITE: es una expresión sinónima de comisión como conjunto de personas encargadas, por una corporación o autoridad para atender en algún asunto.

COMITE ADHOC: es el que constituyen los trabajadores compuesto por no mas de tres miembros a efecto que planteen al patrono o al representante de este verbalmente o por escrito algún asunto, queja o solicitud.

COMITE PERMANENTE: tiene las mismas facultades que el comité adhoc solo que este comité tiene una duración permanente, es decir hasta que sea cambiado por otro.

CAPITULO II

1) CONCEPTO Y DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO
CONDICIONES DE TRABAJO

Llámase así y también "Contrato colectivo" o "Convención Colectiva" según el Código Internacional del Trabajo a todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o uno o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. En el convenio colectivo normativo se estipulan cláusulas que habrá de aplicarse a los contratos individuales de trabajo, ya que las partes conciertan condiciones que servirán para regir una actividad. La conveniencia, y aún la necesidad, de la contratación colectiva laboral parece algo en lo que la doctrina se encuentra conforme. Las discrepancias doctrinales legislativas se originan en el alcance que se debe dar a tales contratos colectivos. Para algunos, esos contratos solo obligan a las partes contratantes y a las que posteriormente se adhieran mientras que para otros, obligan a todos los empresarios y

os los trabajadores de la especialidad o categoría a que contrato se refiera. Y aún dentro del criterio doctrinal legislativo que concede al contrato colectivo efectos ensivos, no todas las legislaciones se orientan en un mismo tido; porque mientras unas exigen que el convenio para tener ance erga omnes, sea nomologado por las autoridades inistrativas de aplicación, otras no exigen tal requisito. contrato colectivo puede ser nacional, regional o de fábrica, ún su ámbito de aplicación.

CONCEPTO Y DEFINICION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

a) VENTAJAS DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE BAJÓ: Indudablemente los pactos colectivos de condiciones trabajo han representado un paso de mucha importancia en regulaci6n del trabajo subordinado ya que en primer lugar, pacto colectivo hace desaparecer en proveeno de los bajadores, la desigualdad con que se contrataban las acciones individuales de trabajo. Es claro que la igualdad re los grupos sindicales de trabajadores y de empleadores, es rigurosamente absoluta porque la fuerza de cada uno no exactamente igual. Cuando la fuerza da cada grupo pactante desigual, nabrá en el resultado del pacto colectivo una

mayor o menor ventaja de los trabajadores o de los empleador. Pero de todas formas los pactos colectivos colocan al empleador en un nivel mas alto que cuando actúa individualmente en las relaciones de trabajo con el empleador. Por otra parte el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene la ventaja de uniformar las condiciones de trabajo, estableciendo reglas comunes para todos los trabajadores sometidos a su ámbito las cuales son reglas de carácter obligatorio, con lo que se suprime la competencia de otros trabajadores que podrían aceptar otras condiciones de trabajo menos convenientes que las convencionales. En cuanto a los empleadores cuando el pacto colectivo de condiciones de trabajo es aplicable a las empresas de la misma actividad, ofrece la ventaja de que todos los empleadores tienen las mismas cargas sociales lo cual será un impedimento para disminuir los precios de mercaderías y competir desfavorablemente con los otros empleadores.

Otra ventaja muy importante de los pactos colectivos es la de estabilizar en el tiempo las condiciones de trabajo existentes.

Por otra parte los pactos colectivos permite a las asociaciones profesionales convertirse en órganos representativos que cumplen los fines que persiguen, obteniendo mejoras en las condiciones de trabajo de sus miembros y permitiéndolos crear

emplear los servicios sociales que beneficien a aquellos.

b) DIFICULTADES QUE SE OPOEN AL DESARROLLO DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Los pactos colectivos de trabajo se han desarrollado gracias a la organización sindical que permite la discusión y el acuerdo sobre las condiciones de trabajo de una actividad profesional, entre fuerzas mas o menos equilibradas. Cuando mas grande sea la fuerza de las asociaciones profesionales de trabajadores, mayor será la posibilidad de obtener mejores ventajas para sus miembros.

Una dificultad que puede presentar el pacto colectivo de condiciones de trabajo es el uniformar las condiciones de trabajo, lo cual provoca a veces, resistencias tanto en los trabajadores como entre los empleadores. Los empleadores, porque no tienen muchas veces la misma capacidad económica para hacer frente a las condiciones de trabajo pactadas y los trabajadores porque la uniformidad de condiciones en especial de salarios, favorece a los trabajadores menos idóneos; en cambio aquellos que tienen mayor capacidad o mejores aptitudes de trabajo, se sienten perjudicados y tratan de evadirse de las actividades profesionales a fin de escapar a la nivelación que el pacto les impone.

Tal ha sido la realidad del principio de libertad individual en materia de relaciones laborales, mientras el liberalismo empeñado en proteger intereses individuales, desconoció el derecho a la asociación y la persiguió, imponiéndole sanciones de carácter penal. Por eso, mientras la asociación estuvo borrada en los sistemas legislativos, las clases trabajadoras, libradas a la acción individual de sus componentes, se encontraron en el absoluto desamparo y la miseria fue su consecuencia.

Pero fue de la propia debilidad e inferioridad económica de los trabajadores de donde surgió la reacción contra el sistema liberal, y la historia social del siglo XIX nos muestra cómo a través de una lucha caracterizada muchas veces por la violencia, la clase obrera ha ido paulatinamente imponiendo la mejora de las condiciones de trabajo. Para ello, debió luchar a fin de obtener el derecho a la asociación por el estado para que tal medida se consiguiese, debió demostrar casi por la fuerza, que el principio jurídico del reconocimiento estaba precedido en el hecho, en la realidad, por la existencia de la unión de las clases trabajadoras. Durante muchos años, las asociaciones o mejor aún las coaliciones vivieron al margen de la ley, pero su fuerza fue tal que lejos de poderse aniquilarlas, el legislador se vio obligado a admitir su existencia, sus propósitos y por último sus medios de acción.

En verdad el mejoramiento de las condiciones laborales, la elevación y dignificación del trabajo como fuente de vida social solo se podría llevar a cabo mediante el reconocimiento del derecho a la asociación, único medio de restablecer el equilibrio de dos partes contratantes económicamente tan desiguales. En adelante, la asociación profesional obtendrá mediante la fuerza que representaba por la unión de sus hombres, las mejoras que debían contener los contratos individuales de trabajo, por otra parte, el trabajador aislado sentirse respaldado por la asociación que acudía en defensa de sus intereses individuales.

La Iglesia Católica proclama en muchos documentos papales la necesidad del reconocimiento a la asociación estableciendo que cuando el estado la niega, se contradice a si mismo, porque al igual que él, las sociedades privadas nacen de este único principio a saber que los hombres son por naturaleza sociables.

La ciencia jurídica fue revelando la personalidad de los grupos sociales y afirmando que en realidad, esta personalidad no podría ser desconocida por el derecho, puesto que la función del derecho no es otra que la de regular las relaciones sociales. Es posible, por consiguiente, negar la existencia de grupos sociales que se encuentran identificados por sus intereses comunes, y es necesario, por el contrario, reconocerlos, regularlos,

estableciendo normas jurídicas que permitan su normal desenvolvimiento y reglamentar sus relaciones con otros grupos que representan otra clase de intereses distintos en su finalidad o caracteres. Precisamente ese reconocimiento de la personalidad de cada grupo social o económico permite buscar una solución económica y pacífica de los problemas que afectan a los distintos grupos, ya que proceder de otra manera, abandonándolos a sus iniciativas, solamente lograrán llevarlos a una lucha violenta en perjuicio de toda la colectividad. La existencia y el reconocimiento de las asociaciones profesionales ha podido permitir que el derecho del trabajo se haya desarrollado adquiriendo su autonomía puesto que la acción de aquellas se ha traducido en la influencia sobre los partidos políticos que han incluido en sus programas las aspiraciones de mejoramiento social, o bien en una acción de colaboración con los organismos estatales o después de un período de lucha celebrando pactos colectivos de trabajo que son verdaderos tratados de paz entre el capital y el trabajo, por último ante la fuerza moral y material de las asociaciones profesionales se ha logrado evitar numerosos conflictos sometiendo a conciliación y el arbitraje.

Mediante el reconocimiento del derecho de asociación ha nacido y se ha desarrollado un tipo propio de asociación cuyo fin ha sido el de agrupar a los trabajadores con el objeto de

procurar la defensa de los intereses profesionales, cubriendo con esa unión, la debilidad económica de cada uno de sus miembros. Por supuesto que frente a esta clase de asociaciones profesionales cuya acción resulto tan eficaz, surgieron luego las asociaciones profesionales de empleadores cuyo objetivo fue también el de la defensa de sus intereses profesionales.

La asociación profesional ha nacido como una consecuencia necesaria de la existencia dentro de la sociedad de grupos de individuos colocados en una situación de inferioridad económica, social y política. Esta inferioridad ha tenido por causa que cada individuo no cuenta con otra fuerza que su actividad laboral para desenvolverse en la vida y que para obtener provecho de ella a fin de subvenir a sus necesidades se ve obligado a poner su actividad al servicio de un empleador, quien puede aceptar o rechazar la oferta de trabajo. Mientras el uno requiere trabajar para vivir, el otro puede vivir sin el trabajo de otros. Quien necesitaba trabajar para vivir, debía aceptar las condiciones que le ofrecían, bajo pena de no obtener trabajo. Dentro del régimen del liberalismo económico el trabajador aislado se encontró en una situación de evidente inferioridad para contratar con el empleador las condiciones en que debía prestar su actividad laboral.

La desigualdad entre empleadores y trabajadores ha resultado mas resaltante dentro del régimen del liberalismo desde que a principios del siglo XIX la utilización de la máquina como elemento de producción se ha ido imponiendo en el mundo industrial. La desocupación en las tareas del campo produjo la atracción de los trabajadores a las ciudades y como consecuencia de ello, grandes grupos de obreros se ofrecieron a la industria, coincidentemente con este fenómeno. La utilización de la máquina aumento la producción disminuyendo la necesidad de la mano de obra. Fue entonces como consecuencia del principio de la libertad contractual, que el empresario dueño del capital, impusiere al trabajador las condiciones que aquel creía convenientes y que este debía aceptar sin discutirla en vista de la necesidad apremiante de trabajo para vivir,

Es así que mientras la legislación individualista que triunfo en la Revolución Francesa proclamaba pomposamente la libertad y la igualdad de todos los hombres y reconocia el principio que las convenciones deben ser respetadas como la misma ley por ser el fruto de la libre deliberación y acuerdo entre las partes, la realidad en cuanto se refiere al contrato de trabajo era muy diferente, por cuanto este se celebraba en un plano muy distinto al que había concebido el legislador. El empleador tenía el capital y si bien deseaba hacerlo producir

Además podía vivir sin necesidad del trabajo, en cambio si la oferta del trabajo era rechazada, el obrero estaba condenado a hambre, debía pues, indispensablemente aceptar sin discutir las condiciones de trabajo que el empleador imponía, la remuneración que fijaba, las pruebas, las jornadas que el creía convenientes.

Como salir de esta irritante injusticia en que el hombre era devorado por el hombre, invocándose principio de la libertad y la igualdad? Era lógico, que las masas trabajadoras trataran de sacudir este yugo protegido por la ley y buscasen en la unión de todas las víctimas del régimen liberal, una fuerza solidaria grande que pudiese oponerse a la que representaba el capital. Se logró por medio de ese equilibrio de fuerzas que el factor obrero discutiese con el empleador las condiciones del contrato laboral. El capitalismo triunfante y detentador del poder comprendió que esa unión de las fuerzas del trabajo habría de poner un límite a sus exigencias y desde el comienzo de su predominio se impuso la prohibición del derecho de asociación.

La asociación profesional tuvo pues, como primer fin la concentración de la suma de las fuerzas del trabajo para lograr en ello el equilibrio social y económico con el empleador y conseguir el reconocimiento de la igualdad de los elementos que colaboran en la producción y en la distribución de la

riqueza, poniendo en el mismo plano de igualdad, el capital y el trabajo. Ello redundaría en la obtención de mejores condiciones para los trabajadores que formaban parte de la asociación.

La asociación profesional es portadora del nuevo principio de la justicia social. Inerling habló en el siglo XIX de la lucha por el derecho, pero era imposible que el obrero por sí solo conquistara sus derechos. La asociación profesional recoge la idea del maestro alemán y lucha por los derechos del hombre de trabajo. Es verdad que, a veces se ha excedido en el procedimiento y que ha reclamado en ocasiones lo que no podía concederse en un determinado momento histórico pero su actitud y su tendencia es una aplicación del concepto de la justicia.

CLASIFICACION DE LAS DOCTRINAS SOBRE LA NATURALEZA JURIDICA
DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

a) DOCTRINAS CIVILISTAS: el primer esfuerzo para establecer la naturaleza jurídica del pacto colectivo de trabajo, se hizo dentro del derecho civil, asimilandola a los contratos. Esta concepción fue sostenida hasta fines del siglo pasado; el principio de la libertad contractual permitía reconocer la validez del pacto pero luego aparecieron las objeciones:

1) Un contrato debe ser concluído entre personas de existencia visible o jurídica; sin embargo el pacto colectivo se estipula a veces por simples agrupaciones de hecho sin personalidad jurídica;

2) Los contratos solo tienen efecto entre los celebrantes, mientras el efecto de los pactos colectivos se extiende a los miembros de la agrupación que la estipula, y mas tarde se los hizo obligatorios a todos los miembros de la profesión aún cuando sean extraños al sindicato celebrante.

3) Por último la concepción contractual no puede explicar el carácter imperativo del pacto. En el derecho común de los contratos, la obligación de las partes de conformar el contrato individual de trabajo a las reglas de los pactos colectivos sería castigada, en caso de violación con el pago de daños e intereses, pero el contrato sería válido. Sin embargo

en materia de pactos colectivos la cláusula del contrato individual que sean contrarias a las reglas establecidas en el pacto no pueden prevalecer. Ante estas objeciones se debió reconocer que el pacto colectivo constituye una figura jurídica original que no puede ser asimilada a un tipo conocido de contrato.

b) DOCTRINA DE TRANSICION: el fracaso de la doctrina contractualista llevo a buscar en el análisis de la institución otra explicación de su naturaleza jurídica. La penetración de pacto colectivo en la legislación era evidente; el código de las obligaciones suizo y el código civil holandés lo incluyeron en las disposiciones relativas al contrato de trabajo. Tan pronto como los pactos colectivos de trabajo se generalizaron en todos los países europeos y se le respeto por empleadores y trabajadores como si fuese una costumbre que les era necesaria para la conservación de la paz entre el capital y el trabajo. Las concepciones individualistas eran impotentes para enfocar los nuevos hechos. La obligatoriedad, inderogabilidad y extensión del derecho colectivo era un enigma para el derecho civil. Con apoyo de estas circunstancias que modificaban las condiciones en que se habían movido las doctrinas civilistas, buscaron los maestros europeos nuevos caminos. Gaetan Pirou señaló la

aparición de la nueva corriente y Gallart Folch habla más tarde de las doctrinas de transición; el propósito de estas doctrinas era facilitar la idea del contrato con las nuevas exigencias. El contrato colectivo de trabajo tendría su origen en un contrato, pero inmediatamente después de formado, revestiría los caracteres de una norma objetiva, obligatoria e inderogable; su carácter ecléctico las hizo fracasar porque si el origen de la institución estaba en un contrato, nada impedía que fuera destruido

c) LA CONVENCION COMO FUENTE AUTONOMA DE DERECHO: la tercera corriente doctrinal, prescinde de toda idea contractualista y se independiza del derecho civil, para expresar que el pacto colectivo de trabajo constituye una fuente autónoma de derecho. El pacto colectivo no es un contrato sino una ley profesional. El contrato supone que las partes se ponen de acuerdo sobre puntos diferentes; en los pactos colectivos los grupos estipulantes, solamente la creación de las reglas aplicables a los contratos individuales de trabajo. Para esta corriente doctrinal, los principales caracteres del pacto colectivo de trabajo son:

1) los grupos estipulantes son considerados como organismos representativos de la profesión desde el punto de vista del derecho público y por consiguiente pueden llenar esa

función aún desprovistos de personalidad jurídica;

2) los pactos colectivos se aplican a todos los individuos, aún cuando no sea miembro de la agrupación;

3) la imposibilidad de derogar, el pacto colectivo se explica porque el constituye en el fondo una ley de orden público y porque es normal que en caso de violación del mismo la sanción no consiste en los daños e intereses, sino en la nulidad de las cláusulas contrarias al pacto.

c) LA INTERPRETACION DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO: Los interesantes problemas que plantea a cuestión de la interpretación de los pactos, depende, en gran parte, de la posición que se adopte respecto a la naturaleza jurídica del mismo, ya sea que se le considere como un contrato, o bien, como una fuente autónoma de derecho positivo equivalente a la ley, o bien, que se tenga en cuenta la dualidad jurídica del acto. En el primer sistema contractualista deben tenerse en cuenta las normas interpretativas, estableciendo que de acuerdo con los principios civilistas se debe investigar cual fue la intención común de las partes contratantes, antes de atenderse al sentido literal de las palabras.

NATURALEZA JURIDICA DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

El pacto colectivo de trabajo es una institución nacida desarrollada al final del siglo XIX pues ella ha surgido como consecuencia del reconocimiento del derecho de asociación profesional. Es recién cuando las asociaciones profesionales lograron ocupar un puesto en la vida jurídica como personas de derecho, cuando han podido actuar con desenvoltura y libertad para cumplir con su finalidad esencial de defender y mejorar los intereses de la profesión que representan. Solamente mediante la unión los trabajadores han logrado colocarse en un plano

de igualdad frente a los empleadores y especialmente por la acción sindical, la lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo ha dado progresivamente resultados que han incidido en el levantamiento del nivel de vida material y espiritual de los trabajadores, cumpliéndose de esta manera el propósito de la dignificación del trabajador.

La lucha sindical en procura de obtener la mejora de las condiciones de trabajo llegó en ciertos períodos a producir una crisis en las relaciones de los trabajadores con los empleadores; estallaban conflictos que luego se agudizaban con la declaración de la huelga. Los empleadores a veces, respondían con el cierre o lock out. Pero esta lucha que indudablemente afectaba directamente a las partes interesadas en ella, incidía muchas veces en la colectividad por cuya causa el estado intervino procurando un entendimiento entre las partes por medio de un tratado de paz que es lo que significa el pacto colectivo de condiciones de trabajo. El efecto primordial del pacto colectivo de condiciones de trabajo es el carácter normativo; es decir el cumplimiento del pacto entre las partes.

3) CONCEPTO Y DEFINICION DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE CONDICIONES DE TRABAJO

Ni la doctrina ni la jurisprudencia se han preocupado por la determinación del o de los significados del término convenio

lectivo y de su relación con los contratos colectivos de abajo.

El término convenio colectivo posee una significación propia, a la que puede caracterizarse como un acuerdo entre un sindicato de trabajadores y un patrono para regular en forma colectiva las relaciones entre el trabajo y el capital. Siguiendo esta caracterización podemos decir que los contratos colectivos y los convenios colectivos en sentido restringido o estricto pertenecen a las dos especies del género, pero no se colocan en el mismo plano, porque los contratos colectivos son la especie mayor y jerárquicamente superior, en tanto los convenios colectivos son la especie menor y subordinada.

El contrato colectivo es el capitel del derecho colectivo del trabajo, el recipiente en el que el movimiento obrero vierte las condiciones de trabajo que arranca periódicamente al patrono, las condiciones de trabajo que son, a su vez, la esencia de lo que ordinariamente hemos denominado la finalidad inmediata del derecho del trabajo y del movimiento obrero. Y es también en un mundo democrático el medio más eficaz y el que de verdad llena la función suprema de superar constantemente los mínimos institucionales y legales en beneficio de los trabajadores; todavía más tan pronto como cobra vida, usurpa la función de la declaración de derechos sociales y de la ley y se convierte

en la primera fuente formal autónoma de derecho objetivo que planta dentro de cada empresa o rama de la industria, el mínimo de condiciones de trabajo sobre el que deberán elevarse todas las otras fuentes autónomas.

El contrato colectivo en sentido restringido es el convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y un patrono, con objeto de establecer las condiciones según las cuales se prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento.

El convenio colectivo en sentido restringido es el acuerdo celebrado entre los sindicatos de trabajadores y los patronos para reglamentar la aplicación de los contratos colectivos, regular cuestiones que no se consideraron en los contratos colectivos, superar las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores y poner fin, en el procedimiento conciliatorio, a los conflictos colectivos que se promueven ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los convenios colectivos pueden mejorar los beneficios de los trabajadores, pero no pueden abatir las condiciones de trabajo. Lo primero es consecuencia de la naturaleza dinámica del derecho de trabajo y de su finalidad suprema, que precisamente ese mejoramiento, dos ideas que sirven de base a la utilización de cualquier procedimiento que conduzca a la realización de los fines del estatuto.

Es importante resaltar la sustitución de la acción individual de cada trabajador frente al empleador, por la actividad ejercida por las asociaciones profesionales, las gremiales, mediante recursos de fuerza de carácter colectivo como es la huelga, o simplemente para la sola circunstancia de su importancia adquirida por el número de trabajadores a ellas asociados, han logrado colocarse frente a los empleadores en el plano de igualdad para convenir las condiciones de trabajo del grupo profesional. La clase trabajadora comprendió que solamente podía mejorar su condición económica y social mediante la asociación de las fuerzas individuales de sus miembros y la historia de nuestra disciplina nos demuestra que el primer esfuerzo se dirigió a obtener el reconocimiento del derecho de coalición que había sido borrado por la legislación individualista y liberal y mas adelante para conseguir el reconocimiento del derecho de asociación profesional.

Las asociaciones profesionales han tenido influencia en el desarrollo del derecho del trabajo, ya sea mediante la utilización de recursos violentos o pacíficos, legales y hasta ilegales, logrando como resultado de su acción, la formación de un derecho colectivo de trabajo que ha podido elaborar la formación de las relaciones entre empleados y empleadores y

supeditado la concentración de los contratos individuales a esas normas que representan para las partes el valor de una ley. Esa normación surge de las convenciones colectivas de trabajo y ha sido tal su repercusión en el campo del derecho del trabajo y en el espíritu de los sujetos actuantes que hoy día en lugar de constituir organismo de lucha, las asociaciones profesionales se van convirtiendo en elementos de colaboración social para buscar en cada profesión en cada región, en cada momento, la solución de las condiciones de trabajo en consonancia con los intereses del empleador. Es claro que generalmente la convención es el producto de un estado de guerra o desacuerdo entre las partes en conflicto, de una huelga por ejemplo, que obliga a ambas partes interesadas a buscar la paz y como el conflicto casi siempre repercute económica o socialmente en el resto de la colectividad, ello obliga al estado para encauzar a las partes para poner fin al desacuerdo.

Krotoschin afirma que el derecho de las asociaciones profesionales, el derecho de la convención colectiva de condiciones de trabajo y el derecho de conciliación y arbitraje son los tres pilares del derecho del trabajo, agregando que no se puede contemplar el derecho de la convención colectiva de trabajo sin darse cuenta, del estrecho engarce que existe entre este derecho y el de las asociaciones profesionales por

lado y el de la conciliación y arbitraje por otro.

La convención colectiva de trabajo ejerce una doble función. En primer término ella implica por lo general, una serie de mejoras de las condiciones de trabajo, y como consecuencia de ello un nuevo adelanto en el nivel de la existencia de los beneficiados con la convención colectiva de trabajo. Esas mejoras se obtienen para todos los trabajadores comprendidos en el grupo patronario de la convención lo cual significa que todos ellos serán tratados en un plano de igualdad en cuanto a las mejoras obtenidas. Pero esta afirmación no nos puede llevar a sostener que esta igualdad deba ser absoluta, sin distinguir diferencias de capacidad, mayor productividad, etc. Si tomamos por ejemplo uno de los aspectos más importantes de una convención colectiva de trabajo, el de los salarios, que fue objeto primordial de esta institución fijando un límite mínimo de retribución, debemos asignar que tal solución solo puede implicar la imposición de una igualdad absoluta cuando se trata de casos iguales, pero debe tener en cuenta los diferentes factores que inciden en la distinta productividad de cada trabajador para aumentar el salario fijado como mínimo en la convención colectiva. Refiriéndose a esta observación De la Cueva afirma que es necesario distinguir entre igualdad y estandarización. El

contrato colectivo, afirma el principio de que los hombres son iguales, esto es que no quiere preferencias indebidas, ni privilegios, solamente desea que se respeten la justicia y la igualdad; pero no pretende estandarizar, o sea, no pretende hacer hombres masa, a trabajo igual, salario igual pero no agrega que los hombres están obligados a limitar su actividad, ni expresa tampoco que puedan pagarse los mejores servicios, al contrario, debería ser que a trabajo igual, salario igual, pero a trabajo mejor, mejor salario solamente así se respeta la auténtica noción de la democracia cuya idea es el respeto a la persona humana.

La segunda función de la convención colectiva, es la de poner fin a las diferencias que en una época dada separan a los grupos que forman las relaciones de trabajo. Por lo general la convención colectiva de trabajo es la consecuencia de un conflicto entre empleadores y trabajadores que se origina porque estos pretenden la modificación de las condiciones de trabajo. A veces la convención colectiva previene el estallido de conflicto, otras es la consecuencia de la lucha entre las partes. De todos modos puede afirmarse que la convención colectiva es un instrumento de paz entre partes interesadas. De tal modo que aun cuando la convención colectiva se celebra para establecer condiciones de trabajo entre distintos grupos

profesionales, es también exacto que esa modificación de ~~las~~ condiciones anteriores afecta a terceros no intervinientes en la convención. Por repercute en la colectividad en distintos entidos. Se señalo esta repercusión de la convención colectiva para indicar que la libertad convencional de las partes puede tener, a veces, un límite y que ella debe ser controlada por una autoridad superior estatal. De allí que la convención colectiva, fruto de la organización sindical, ha traído como consecuencia la nivelación de las fuerzas que representan el capital y el trabajo al disminuir la influencia y la independencia absoluta del empleador para fijar por si solo, las condiciones de trabajo.

Se dijo antes que en su primera etapa la convención colectiva tuvo por objeto esencial, el reconocimiento de mejoras en la remuneración de los trabajadores comprendidos en sus cláusulas. Pero poco a poco, el objeto convencional fue ampliándose para comprender otros aspectos jurídicos de la relación de trabajo que superaron las contenidas en la regulación legal existente, tales como las vacaciones, los descansos, las jornadas de trabajo, el régimen de los despidos, etc. Si bien es cierto que muchos de estos institutos, como otros mas de carácter social, en el fondo tienen una repercusión económica que incide indirectamente en el aumento de la remuneración,

débcamos ver en ellos no solamente ese aspecto económico, sino también sobre todo, un fin eminentemente social.

4) LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fija los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho de trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso. Si se indaga acerca de sus fuentes y de sus fines, se observan que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura.

5) CLASIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

El ordenamiento de ellas se hace en consideración a las intenciones y finalidades de las normas que las contienen. La primera categoría es la de naturaleza individual, pues se armoniza con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, muchas de las cuales se dirigen a la preservación de la salud y la vida, como las reglas de la jornada ordinaria, pero tienen como finalidad suprema el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso. La segunda categoría es de naturaleza colectiva y tiene como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los obreros. Y la tercera que es también de naturaleza colectiva comprende las prestaciones llamadas sociales, que se disfrutan en forma conjunta como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca.

LA IDEA DE CONDICIONES MINIMAS DE TRABAJO:

El derecho de trabajo son los derechos mínimos de la clase trabajadora y de sus miembros. Las condiciones de trabajo y el derecho de trabajo son un estatuto inconcluso en una implementación y transformación permanentes. Las condiciones de trabajo deben seguir el curso de las exigencias y de los cambios humanos y de los cambios sociales y completarse o transformarse a fin de ser siempre la expresión de la justicia.

Así concebidas las condiciones de trabajo, en todo momento en todas partes, lo mismo en la declaración de derechos social que en las leyes o en los contratos colectivos, se convierte en armonía con la naturaleza del derecho del trabajo, en principio dinámico, una invitación al movimiento obrero para que exija en la celebración y en la revisión de los contratos colectivos, la adecuación de las normas a la vida y sustitución de las periclitadas por principios e instituciones nuevos, y son también una invitación al legislador para que cuando la ley ya no corresponda a las necesidades y anhelos humanos y sociales, la modifique o substituya en una cadena de la que las normas actuales sean solo un eslabón y cuyo fin no llegará sino hasta el día en que cese la explotación del hombre por el hombre.

La idea de condiciones de trabajo justas es la mejor caracterización que hemos encontrado para lograr el objetivo del derecho del trabajo ya que la justicia es la meta más alta de las normas jurídicas, una tesis que constituye el legado, de la declaración de derechos sociales al mañana, el eterno del derecho del trabajo, porque su ideal es que nunca más cualquiera que sea el sistema que prevalezca se impongan jornadas de diez o más horas o se regrese a los salarios de hambre.

) LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

El derecho de trabajo esta en una evolución permanente, una transformación para el mejoramiento constante de los niveles de vida del trabajador, por lo tanto las condiciones de trabajo no solo pueden sino que deben superarse permanentemente para beneficio de los hombres, porque siempre vencerán las necesidades y las aspiraciones humanas. La realización de esta idea se alcanza por varios caminos: la modificación operada por el empresario en beneficio de los trabajadores, lo que ocurre por actos cada vez mas raros de filantropía, la modificación de los contratos colectivos, ya por acuerdo de los sindicatos con los patronos, bien por laudo de la junta de conciliación y arbitraje; finalmente por acuerdo entre el trabajador y el patrono.

CAPITULO III

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION
DE GUATEMALA

CONCEPTO Y DEFINICION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES
DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE GUATEMALA.

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo son los celebrados entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste.

2) SUJETOS QUE DEBEN OBSERVAR EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

a) Las partes que lo han suscrito;

b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiere en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y

c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

3) CLASIFICACION DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEY GUATEMALTECA

a) Pacto colectivo de Empresa;

- b) Pacto colectivo de industria;
- c) Pacto colectivo de actividad económica;
- d) Pacto colectivo de región determinada.

EL CARACTER DE LEY PROFESIONAL DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen carácter de ley profesional en virtud que sus normas deben aplicarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en la empresa, industria o región que afecte.

DENUNCIA O PRORROGA AUTOMÁTICA DE LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE GUATEMALA

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, implica la terminación ni disminución de los beneficios tenidos en este, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto. El Organismo Ejecutivo debe fijar el plazo durante el cual ha de regir el pacto, que puede ser menor de un año ni mayor de cinco años. Dicho plazo puede prorrogar automáticamente durante un período igual fijado, si ninguna de las partes expresa con un mes de anticipación por lo menos al respectivo vencimiento, su voluntad

de dar por terminado el pacto.

CAPITULO IV

1) PACTO O CONVENCION COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE COSTA RICA

2) CONCEPTO Y DEFINICION DEL PACTO O CONVENCION COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE COSTA RICA

Según el artículo cincuenta y cuatro del Código de Trabajo de la República de Costa Rica la convención colectiva es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

3) SUJETOS QUE DEBEN OBSERVAR EL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Según el artículo cincuenta y cinco del Código de Trabajo de la República de Costa Rica la convención colectiva tiene fuerza de ley para:

a) Las partes que la han suscrito, justificando su personería.

b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que

pacto se refiera, en lo que aquellas resulten favorables aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos deabajadores que lo hubieren celebrado y

c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva.

CLASIFICACION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE CONDICIONES TRABAJO EN LA LEY COSTARRICENSE.

- a) Convención colectiva de empresa
- b) Convención colectiva de industria;
- c) Convención colectiva de actividad económica;
- d) Convención colectiva de región determinada

EL CARACTER DE LEY PROFESIONAL DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE CONDICIONES DE TRABAJO.

La convención colectiva tiene carácter de ley profesional a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

6) DENUNCIA O PRORROGA AUTOMATICA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVO
DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION DE COSTA RICA.

No podrá fijarse la vigencia de una convención colectiva de condiciones de trabajo por un plazo menor de un año ni mayor de tres pero en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado si ninguna de las partes denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Es importante tomar en cuenta que la denuncia de la convención colectiva no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en esta siendo su efecto dejar en libertad a las partes para negociar una nueva convención colectiva.

CAPITULO V

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL DE GUATEMALA Y EN LA LEGISLACION LABORAL DE COSTA RICA.

Al hacer un análisis comparado de las normas que regulan los pactos o convenciones colectivas de condiciones de trabajo tanto de la legislación guatemalteca como de la costarricense podemos perfilar que lo que cada una pretende es el mejoramiento de la clase trabajadora otorgándole mayores beneficios los cuales adquieren fuerza de ley entre las partes que lo celebran normas que deben ser respetadas y son un mínimo de derechos los cuales pueden ser mejorados mediante la denuncia del pacto o convención que se hace antes del vencimiento del pacto o convención lo cual deja en libertad a las partes que celebraron para convenir un nuevo pacto o convención.

ANALISIS COMPARADO DE LOS PACTOS O CONVENCIONES COLECTIVAS
CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS LEGISLACIONES DE GUATEMALA Y COSTA
RICA.

Las legislaciones de Guatemala y Costa Rica regulan los pactos colectivos de condiciones de trabajo llamados así en la República de Guatemala y llamados convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la República de Costa Rica. En su esencia es decir, su fin es el mismo; que no es más que la búsqueda de mayores beneficios a los trabajadores de una empresa industria, de actividad económica o de región determinada logrando mejorar las condiciones en que el trabajo se presta. Ambas legislaciones regulan la forma en que se realiza un pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo y la forma en que pueda negociarse un nuevo pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo, para lo cual analizaremos las normas que se refieren a los pactos o convenciones colectivas de condiciones de trabajo en cada legislación y analizaremos cada una.

El artículo cuarenta y nueve del Código de Trabajo Guatemalteco regula lo siguiente: Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos

de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

El artículo cincuenta y cuatro del Código de Trabajo costarricense regula lo siguiente: Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. En toda convención colectiva deben entenderse incluidas por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país.

ANALISIS: Se puede observar que ambas legislaciones definen de igual manera lo que es un pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo. Asimismo en ambas legislaciones a estos pactos o convenciones colectivas de condiciones de trabajo se les da el carácter de ley profesional en virtud que todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen deben adaptarse al pacto o convención colectiva negociada.

Sin embargo se puede observar que la legislación de Costa Rica regula en forma mas amplia la convención colectiva en virtud que le brinda a los miembros del sindicato mayor protección ya que obliga a que a toda convención colectiva debe entenderse incluidas todas las garantías sindicales establecidas en convenios de la Organización Internacional del trabajo ratificados por la República de Costa Rica.

El artículo cincuenta del Código de Trabajo Guatemalteco regula lo siguiente: Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito.
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiere en lo que dichos trabajadores resulten

orecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y

c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

El artículo cincuenta y cinco del Código de Trabajo de esta Rica regula lo siguiente: Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para:

a) Las partes que la han suscrito, justificando su posesión

b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor bajen en la empresa, empresas o centro de producción a que pacto se refiera, en lo que aquellas resulten favorables aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado;

c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención

colectiva.

ANALISIS COMPARATIVO: Es evidente que ambas normas regulan en igual forma lo concerniente a quienes tienen que acatar lo preceptuado en el pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo, es decir que regulan quienes están obligados a cumplir el pacto o convención ya que para ellos tiene fuerza de ley.

El artículo cincuenta y uno del Código de Trabajo de Guatemala regula lo siguiente: Todo patrono que emplee en una empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando este lo solicite un pacto colectivo. Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;

b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción

xisten varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción.

c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a otra parte para su consideración por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro

u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos. El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código.

El artículo cincuenta y seis del Código de Trabajo de Costa Rica regula lo siguiente: Todo patrono particular que emplee en su empresa o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de mas de la tercera parte de sus trabajadores sindicalizados, tendrá obligación de celebrar con el respectivo

indicato, cuando este lo solicite, una convención colectiva. El efecto se observarán las siguientes reglas:

a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se aplicará sobre la totalidad de los trabajadores que presten los servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;

b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará en el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en el concepto de que el pacto podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio podrá exigir que se celebre una convención colectiva con él para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción y;

d) Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieren llegado las partes un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los tribunales de Trabajo que resuelvan punto o puntos en discordia. En los casos en que los patronos hayan celebrado contratos con el estado, aprobados por una ley de la República en los cuales se haya estipulado que no es obligatorio el procedimiento de arbitraje para resolver los conflictos entre dicho patrono y sus trabajadores, al finalizar el término anteriormente señalado cualquiera de las partes podrá acudir al procedimiento establecido en el título sexto de este código.

ANÁLISIS COMPARATIVO: estas dos normas regulan la obligación que tiene el patrono de negociar un pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo con el respectivo sindicato y regulan con mucha similitud sin embargo la República de Costa Rica lo regula en forma más flexible ya que permite mayor accesibilidad al sindicato de negociar con el patrono una convención o pacto colectivo de condiciones de trabajo porque establece un menor porcentaje de trabajadores sindicalizados que presten sus servicios en varias zonas del país para esta obligación de negociar el pacto con el patrono; estableciénd

ara el efecto únicamente la tercera parte de sus trabajadores sindicalizados en tanto que el Código de Trabajo de Guatemala establece la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados. Esto conlleva a decir que en Costa Rica es más accesible la negociación con el patrono de un pacto colectivo porque reduce a cierto porcentaje el requisito que debe llenarse para poder estar en condiciones de viabilidad para negociar un pacto.

El artículo cincuenta y dos del código de Trabajo de Guatemala establece lo siguiente: El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o a través de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede celebrarse a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar constancia de que ella ha llegado a sus manos. El Ministerio de Trabajo y Previsión social debe estudiar el texto del pacto para evitar la pérdida de tiempo, y en caso de que contenga alguna violación de las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos

o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

El artículo cincuenta y siete del Código de Trabajo de Costa Rica establece lo siguiente: La convención Colectiva se extenderá por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad absoluta. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el tercero será depositado en la Oficina de Asuntos Gremiales de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva. No tendrá valor legal sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia y para este efecto, el funcionario a quien se entregue extenderá un recibo a cada uno de los que la hayan suscrito. Dicho depósito será comunicado inmediatamente a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que este ordene a las partes ajustarse a los requisitos de ley en caso de que la convención contenga alguna violación de las disposiciones del presente Código.

ANÁLISIS COMPARATIVO: Estas dos normas regulan de igual manera la forma en como debe extenderse el pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo y ante quien debe presentarse par

e el órgano encargado realice un estudio con el propósito constatar que en el pacto o convención no existan violaciones normas de trabajo.

El artículo cincuenta y tres del Código de Trabajo deatemala establece lo siguiente: En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;

b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión puede prorrogado automáticamente durante un período igual estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.

La denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación mas el término de la distancia.

c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores solo a quienes esten sindicalizados y;

d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de estas.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en este, siendo su único efecto dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

El artículo cincuenta y ocho del Código de Trabajo de Costa Rica establece lo siguiente: En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a:

- a) La intensidad y calidad del trabajo;
- b) La jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones;
- c) Los salarios;
- d) Las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda;

e) La duración de la convención y el día en que comienza a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia por plazo menor de un año ni mayor de tres, pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que teni

l sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; cuando a formulen los patronos, estos deberán en ese momento tenerabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por a convención. Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar a a oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes de que se icie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior.

f) Las demás estipulaciones legales en que convengan las artes. No será válida la cláusula que obligue al patrono a novar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores, cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados; y

g) El lugar y fecha de la celebración de la convención las firmas de las partes o de los representantes de estas.

ANÁLISIS COMPARATIVO: Estas dos normas regulan de igual forma relativo a que debe estipular el pacto o convención colectiva cual es la forma para negociar un nuevo pacto o convención lectiva de condiciones de trabajo y cual es el efecto de no cer la denuncia del pacto. Sin embargo el Código de Trabajo Costa Rica regula en forma mas amplia lo que debe estipular convención ya que además debe estipular lo relativo a la tensidad y calidad del trabajo la jornada de trabajo, los

descansos y las vacaciones así como los salarios.

El código de Trabajo de Costa Rica tiene cuatro normas referentes a las convenciones colectivas de condiciones de trabajo que no tiene nuestro Código de Trabajo y en ella se regula lo referente al ejercicio de los derechos y acciones que nazcan de la convención, la responsabilidad que tiene el sindicato por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros; asimismo regula lo referente a que si el sindicato de trabajadores se disuelve o el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que celebró el pacto, la convención colectiva sigue vigente.

CONCLUSIONES

1) Los pactos colectivos o convenciones colectivas son producto de la lucha emprendida por la clase trabajadora con el propósito de mejorar las condiciones en que el trabajo debe prestarse.

2) Para poder luchar contra la desigualdad en que se encuentra los trabajadores frente a los patronos; los trabajadores se asociaron y lucharon porque la ley reconociera el derecho de asociación.

3) Los trabajadores hicieron conciencia que solo asociándose iban a ser escuchadas sus peticiones por parte de los patronos.

4) Para que los pactos o convenios colectivos fueran incorporados a las legislaciones laborales hubo un gran enfrentamiento entre el sector trabajador y el sector patronal.

5) Los patronos intentaron contrarrestar la fuerza que adquirieron los trabajadores con el derecho de asociación y también se asociaron en sindicatos.

6) Los pactos colectivos o convenciones colectivas son un gran logro ya que estas una vez negociadas otorgan beneficios a los trabajadores los cuales deben ser respetados.

7) Los pactos o convenciones colectivas tienen el carácter de ley profesional ya que toda contratación hecha debe adaptarse

a esta.

8) El derecho laboral Guatemalteco y el derecho labor costarricense incluyen el pacto colectivo o convención colectiva y regulan cual es la forma de negociarlo.

9) Los legisladores tomaron conciencia de la necesidad que existía de crear una institución jurídica que permitiera a los trabajadores limitar la desigualdad en que se encontraban frente al patrono introduciendo para el efecto el pacto de convención colectiva del trabajo.

10) Es necesario que la clase trabajadora del país no vea como la meta alcanzada el pacto colectivo y siga luchando por lograr mejores condiciones de trabajo a través de la negociación de un nuevo pacto.

11) Constituye el pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo el mejor instrumento jurídico puesto al servicio de la clase trabajadora para alcanzar mejoras en la prestación del trabajo por lo que deberá darsele mayor impulso y fomentarse la práctica del mismo.

BIBLIOGRAFIA

Histor de Buen L. "DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, S.A.
República de Argentina, 15 México 1,979.

L. POZZO, JUAN "DERECHO DEL TRABAJO" Volumen IV Editorial Ediar
c. Anon. Editores. Buenos Aires 1,951.

eva, Mario de la, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DE TRABAJO",
itorial Porrúa, Sociedad Anónima, Mexico 1,981.

SORIO, MANUEL, "DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS
SOCIALES" Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina
1978.

igo de Trabajo de la República de Guatemala

igo de Trabajo de la República de Costa Rica.